Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11413**

18. Wahlperiode 08.03.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Ulle Schauws, Katja Dörner, Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Dr. Franziska Brantner, Kai Gehring, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Kerstin Andreae, Ekin Deligöz, Anja Hajduk, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Dr. Tobias Lindner, Lisa Paus, Corinna Rüffer, Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Julia Verlinden und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Für eine wirksame Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland bisher nicht erreicht. Die Bundesregierung hat einige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Situation zu verbessern. Diese bleiben aber bruchstückhaft, erreichen nur wenige Frauen und lösen die Widersprüche nicht auf. Während beispielsweise das Elterngeld Anreize für einen zügigen Wiedereinstieg in den Beruf setzt, behindern Ehegattensplitting, Minijobs und kostenfreie Mitversicherung von Ehepartnern und –partnerinnen diesen eher. Erforderlich ist eine Gleichstellungspolitik, die alle Bereiche umfasst und dem Leitbild der wirtschaftlichen Unabhängigkeit verpflichtet ist.

Bei der Entgeltgleichheit liegt Deutschland weiterhin auf einem der hinteren Plätze im EU-Vergleich. Das von der Bundesregierung bisher vorgelegte Gesetz wird für 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen nicht gelten. Sie bleiben außen vor. Zudem reicht Transparenz alleine nicht aus, um Lohngleichheit herzustellen. Die Quote für Aufsichtsräte bringt erste Ergebnisse – allerdings nur für die Aufsichtsräte von 101 Unternehmen. In den Vorstandsetagen bleibt es bei den allgemein bekannten Herrenrunden. Geringfügige Beschäftigung wirkt nicht als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die weitverbreitete Nichteinhaltung von Arbeitsstandards bei diesen Beschäftigungsformen trifft vor allem Frauen. Der steuerliche Vorteil aus dem Ehegattensplitting wirkt sich als weiteres Hindernis für eine auskömmliche Erwerbstätigkeit von Frauen aus, da der Vorteil umso höher ist, je höher der Einkommensunterschied zwischen den EhepartnerInnen/ LebenspartnerInnen ist.

Bei der Arbeitszeit ist es nicht gelungen, die im EU-Vergleich äußerst wenigen Arbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten Frauen zu erhöhen. Das Rückkehrrecht auf Vollzeit steht zwar im Koalitionsvertrag und wurde bereits häufig angekündigt – bisher hat die Bundesregierung aber nichts vorgelegt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch ein Familienzeitgesetz verbessert werden, auch hier wurde kein Gesetzentwurf vorgelegt.

Wer für Pflegebedürftige Verantwortung übernimmt, hat Wertschätzung und Unterstützung verdient und braucht zeitliche Freiräume. Derzeit wird diese wichtige Aufgabe vor allem von Frauen erfüllt. Sie erleben, wie schlecht sich Beruf und Pflege vereinbaren lassen und brauchen mehr entlastende Angebote.

Faktoren wie die niedrigen Löhne, die hohe Teilzeitquote, die Erwerbsunterbrechungen und die Minijobs führen zu einer Rentenkluft zwischen den Geschlechtern von 57 Prozent. Hier müsste eine seriöse Gleichstellungspolitik, die den gesamten Lebensverlauf berücksichtigt, ansetzen. Stattdessen bleiben die Hürden für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen unangetastet.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die Hürden für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen abzubauen und dafür:

   - gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft zu erlassen, die konkrete Maßnahmen und Quoten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf allen betrieblichen Ebenen beinhalten, in denen sie unterrepräsentiert sind (auch für Aufsichtsräte und Vorstände);
   - ein Modell vorzulegen, mit dem Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden;
   - bei dem Steuern, Abgaben und soziale Leistungen so aufeinander abgestimmt sind, dass sich Erwerbsarbeit immer rechnet;
   - zur individuellen Besteuerung überzugehen und für neu geschlossene Ehen/Lebenspartnerschaften das Ehegattensplitting durch eine gezielte Förderung von Familien mit Kindern zu ersetzen;
   - Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass explizit auch Frauen einen Zugang bekommen;
   - die Alterssicherung von Frauen durch die Einführung einer steuerfinanzierten Garantierente und eine Bürgerversicherung zu verbessern.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2. den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ mit einem Entgeltgleichheitsgesetz durchzusetzen,
   - das für Betriebe und im öffentlichen Dienst ab 10 Beschäftigten gilt;
   - mit dem alle tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen und die innerbetriebliche Umsetzung mit Hilfe eines zertifizierten Arbeitsbewertungsverfahren zu überprüfen sind;
   - mit angemessen hohen und abschreckenden Sanktionen für den Fall, dass der Pflicht nach Überprüfung und Beseitigung von Diskriminierungen nicht nachgekommen wird;
   - das ein Verbandsklagerecht für anerkannte und geprüfte Verbände einführt;

3. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern und dafür:
   - mit einer KinderZeitPlus Eltern zeitlich zu unterstützen: 24 Monate lang, jeweils acht Monate für Vater und Mutter und weitere acht aufteilbar zwischen den beiden oder 24 Monate komplett für Alleinerziehende, auch über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus;
   - mit wirksamen Regelungen das Arbeitsvolumen von Müttern zu erhöhen;
   - die Mitspracherechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Umfang ihrer Arbeitszeit auszubauen. Zentral dafür ist ein Wahlarbeitszeitkorridor, mit dem Beschäftigte ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht anpassen können;
   - ein Gesetz vorzulegen, mit welchem das Rückkehrrecht auf die vorherige Stundenzahl ermöglicht wird;
   - Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Lage und den Ort ihrer Arbeit mitzugestalten, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Nutzung von Homeoffice wird, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, erleichtert;
   - sich für eine andere Arbeitskultur in den Unternehmen einzusetzen, die eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit ermöglicht, und beispielsweise überlange Arbeitszeiten oder Anwesenheiten in Frage stellt;
   - das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zu einem Gesetz für mehr Zeitsouveränität für berufstätige Pflegende weiterzuentwickeln und eine dreimonatigen PflegeZeit Plus pro zu pflegender Person einzuführen.

Berlin, den 7. März 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung:

Zu 1. Für den Bereich der Privatwirtschaft gibt es zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bisher nur freiwillige Übereinkünfte. Diese haben allerdings nicht zu einer Erhöhung geführt. Daher sind gesetzliche Regelungen unumgänglich. Studien zeigen mal einen leichten Anstieg, dann wieder ein Absinken. Ein klarer, unumkehrbarer Trend zu einer Erhöhung ist nicht erkennbar.

Damit leistet sich Deutschland eine unglaubliche Verschwendung der Investitionen in die Ausbildung und Qualifikation von Frauen. Darüber hinaus fehlen den Firmen durch den faktischen Ausschluss von Frauen aus den Führungsgremien wichtige Impulse und Potenziale. Auch der demografische Wandel erfordert weitere Anpassungen der Arbeitswelt an die Bedürfnisse der Menschen.

Minijobs sind keine Brücke in reguläre Beschäftigung und haben sich vor allem für Frauen oft zu einer beruflichen Sackgasse entwickelt. Gerade kleine Einkommen sind überproportional von den Sozialabgaben betroffen. Hier ist eine Entlastung erforderlich.

Das Ehegattensplitting stellt weiterhin eine große Hürde für die Erwerbstätigkeit von Frauen dar. Es setzt Anreize für keine oder nur geringfügige Beschäftigung, für kleine Teilzeit mit nur wenigen Arbeitsstunden und birgt deshalb erhebliche Armutsrisiken. Zielführender wären eine individuelle Besteuerung und eine gezielte Förderung von Familien mit Kindern.

Eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe ist und bleibt die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten. Hierbei wird die Rolle von Frauen noch zu wenig berücksichtigt. Die große Rentenlücke von Frauen und die zunehmende Altersarmut machen deutlich, wie wichtig eigene durchgehende Ansprüche insbesondere für Frauen sind. Dazu müssen die aufgeführten Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt ergriffen werden. Eine steuerfinanzierten Garantierente sichert ein finanzielles Mindestniveau in der Rente. Die Bürgerversicherung sichert auch Phasen der Nichterwerbstätigkeit ab und bezieht Menschen mit ein, die heute nicht gesetzlich rentenversichert sind.

Zu 2. Der Gender Pay Gap von 21 Prozent ist noch immer Realität. Deutschland ist damit bei der Entgeltgleichheit seit Jahrzehnten Schlusslicht in Europa. Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben zu nichts geführt. In der Konsequenz muss das Gebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ mit einem Gesetz durchgesetzt werden.

Dabei sind gesetzliche Regelungen weder ein Eingriff in die Tarifautonomie noch in die unternehmerische Freiheit, sondern vielmehr eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen, zu dem der Staat durch das

Grundgesetz und durch europäisches Recht verpflichtet ist. Freiwillig wird Entgeltgleichheit aber nicht durchgesetzt und auch die Tarifautonomie reicht dafür nicht aus, denn rund zwei Drittel der Betriebe sind nicht an Tarifvereinbarungen gebunden.

Deshalb muss der Gesetzgeber seiner Verantwortung gerecht werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung schützen. Dafür sind geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Arbeit und verbindliche Überprüfungen erforderlich. Ein Gesetz für mehr Entgeltgleichheit braucht wirksame Sanktionen, wenn Sozialpartner oder Betriebe ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachkommen, um Lohngleichheit tatsächlich herzustellen. Mit einem Verbandsklagerecht verbunden mit einer Musterfeststellungsklage müssten Frauen nicht weiterhin individuell gegen ihren Betrieb klagen.

Zu 3. Eine Weiterentwicklung des Elterngeldes und der Elternzeit kann eine vollzeitnahe Teilzeit beider Eltern flexibel auch finanziell unterstützen. Dies entspricht den Wünschen der Paare nach Partnerschaftlichkeit.

Nach der aktuellen OECD-Studie „Dare to Share“ ist die traditionelle Rollenverteilung in Familien in Deutschland weiter verbreitet, als in anderen Ländern. Mütter arbeiten häufiger Teilzeit, diese mit geringem Stundenvolumen. Sie tragen nur rund ein Fünftel zum Familieneinkommen bei und übernehmen überdurchschnittlich viel Haushalts- und Betreuungsarbeit. Damit tragen sie bei einem Scheitern dieses Modells ein hohes Risiko von Armut und später niedrigen Renten. Die meisten Paare wünschen sich dagegen eine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben im Beruf und zu Hause.

Um die Mitspracherechte der Beschäftigten über Umfang, Lage und Ort zielgerichtet auszubauen, sollte ein Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Wochenstunden eingerichtet werden, in dem Beschäftigte unproblematisch ihre Wochenstundenzahl nach individuellen Bedürfnissen anpassen können, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz wird um eine Befristungsmöglichkeit ergänzt. Mit dem Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang wird die Formel „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“ der Vergangenheit angehören. Die Spielräume für bedarfsgerechte, temporäre Arbeitszeitarrangements – auch für Männer - werden größer. Die Teilzeit wird entstigmatisiert, und Paare können ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlicher gestalten.

In Deutschland ist der Anteil derjenigen, die im Homeoffice arbeiten, seit 2004 rückläufig. In der gesamten EU zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung und Deutschland liegt im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld. Nicht jede Arbeit ist geeignet für Homeoffice und es ist auch nicht wünschenswert, komplett von zu Hause zu arbeiten. Homeoffice als tageweise Ergänzung zum Büroarbeitsplatz kann aber den Beschäftigten helfen, Arbeit und Privatleben besser unter einen Hut zu bringen. Damit kann Homeoffice einen Beitrag zur Zeitsouveränität sein soll deshalb stärker ermöglicht werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Um mehr Frauen in die Lage zu versetzen, Spitzenpositionen in der Wirtschaft, Politik, Forschung und Verwaltung anstreben und einnehmen zu können, muss zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland deutlich verbessert werden. „Work-life-balance“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen“ sind in vielen Unternehmen jedoch eher Schlagworte als dass es Konzepte gibt, mit denen die Beschäftigten unterstützt werden. Für verschiedene Phasen des Berufslebens sind unterschiedliche, passende Arbeitsmodelle und verlässliche Strukturen zur Betreuung von Kindern und Angehörigen erforderlich.

Die Unterstützung und Pflege alter und kranker Menschen wird zurzeit maßgeblich von Frauen geleistet. Sie ist aber keine private sondern eine gesellschaftliche Aufgabe. Mit einer dreimonatigen PflegeZeit Plus, unterstützt mit einer einkommensabhängigen Lohnersatzleistung, würde die Übernahme von Verantwortung für Pflegebedürftige anerkannt und auch für Menschen mit höherem Einkommen – und damit auch für Männer – zur Option.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.